

国民のための公務員制度改革に向けて

改革加速議員連盟・公務員制度改革PT

改革の視点

- ◆国民のための改革。最小限のコストで公務員の高い質の維持・向上。
- ◆公務員の活力を引き出す改革。公務員のやる気と情熱、能力を最大限引き出す。
- ◆官民の常識のズレをなくす改革。◆政府機能の抜本的見直しを伴う改革。

具体的提言

- ◆幹部人事官邸一元化（幹部時代～再就職支援）、官邸スタッフプール制度の創設
 - －官房副長官(事務)をトップに5人の次長を持つ官邸人事課（仮称）を創設。各省幹部職員人事の官邸による一元管理
 - －官邸の意向により機動的に活用可能な一定規模の若手職員（課長補佐、企画官、課長）を、官邸人事課においてプール（人事情報を各省人事課と共有）。
- ◆各省の天下り斡旋禁止（罰則付き）、内閣新人材バンクの2009年中本格始動
 - －幹部職員は、新人材バンク、官邸人事課による事前審査を経て内閣承認。
 - －新人材バンクの具体的構成などは以下のとおり。
 - ・ トップに官房副長官、5人の次長、全体で数十人程度の組織として発足。
 - ・ 各次長は、①民間企業（中央）、②民間企業（地方）、③公的部門（国際・中央）、④公的部門（地方）、⑤学会・アカデミズム、を担当し、求人・求職の開拓。
 - ・ 民間手法の導入（成功報酬制度の活用）や民間等の既存サービスと提携。
 - －なお、自衛官など特殊な職種については、一定の配慮も必要。
- ◆早期退職勸奨制度に伴う天下りの是正
 - －①新人材バンクの活用、②専門スタッフ職の創設（別枠の給与体系創設、業績による年俸制）、③総人件費削減及び定員純減の範囲内で定年まで在職可能なシステムの構築。
 - －ただし、霞が関の活力維持、国民負担最小化の観点から、世代交代・新陳代謝にも留意。
- ◆能力業績主義の徹底、課長昇格試験の創設、公務員アカデミー創設。
 - －試験区分・職種に関係ない昇進。年次逆転人事の容認。賞与などを通じたメリハリのついた給与体系。「公務員制度改革大綱（平成13年12月25日閣議決定、平成18年一部改正）」に沿った客観的評価制度の構築。コストカット・制度見直し等を積極的に評価。
 - －課長昇格試験の創設。キャリアは15年目以降、ノンキャリアは20年以降、受験可能。
 - －大学等と連携した公務員アカデミー創設。
- ◆多様な人材の確保
 - －公務員試験の年齢制限の撤廃。多様かつ専門性ある人材流入を促進。民からの人材もライン職として昇進できる体制整備。一度官を離れても官に戻れる「再雇用体制」整備。
 - －一定ポストの外部公募。
- ◆制度改革の進捗状況の定期的点検と中身の定期的見直し
 - －新人材バンク実績の定期点検、一括採用などの残された課題を定期的に議論・見直し。